

Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi)

Mekar Meilisa Amalia¹ Siti Annisa Wahdiniawati² Desty Endrawati Subroto³ Surya Syarifuddin⁴ Gamar Al Haddar⁵ Hendy Tannady⁶ Tanti Widia Nurdiani⁷ Magdalena⁸

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Sumatera Utara, Indonesia

²Prodi Manajemen, Universitas Dian Nusantara, DKI Jakarta, Indonesia

³Prodi Manajemen, STIE Banten, Banten, Indonesia

⁴Prodi Farmasi, Universitas Megarezky, Sulawesi Selatan, Indonesia

⁵Prodi PGSD, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

⁶Prodi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara, Banten, Indonesia

⁷Prodi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat, Jawa Timur, Indonesia

⁸Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, DKI Jakarta, Indonesia

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru wanita di sekolah Muhammadiyah Matraman pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner 50 guru wanita. Analisis data diolah menggunakan SPSS statistic. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan work family conflict dan stres kerja memiliki pengaruh komitmen organisasi.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Stres Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to determine how much influence work family conflict and work stress have on the organizational commitment of female teachers at the Muhammadiyah Matraman school during the covid-19 pandemic. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 50 female teachers. Analysis of the processed data using SPSS statistics. The measurement scale in this study uses a Likert scale. The research was conducted by distributing questionnaires via google form. The results of this study indicate that work-family conflict has an influence on organizational commitment, work stress has an influence on organizational commitment and work-family conflict has an influence on organizational commitment.

Keywords: Work Family Conflict, Stres Kerja, Komitmen Organisasi



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan pandemi virus covid-19 yang menyerang sistem pernafasan manusia dan menjadi krisis kesehatan yang pertama dan terutama didunia. Virus yang berasal dari Wuhan, China ini pertama kali masuk di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Penyebaran infeksi virus corona ini sangat sederhana dan cepat, sehingga kasus covid-19 di Indonesia juga meningkat sangat pesat dengan rasio kematian pasiennya sangat besar. Akibat penyebaran covid-19 yang tinggi di Indonesia, universitas dan perguruan tinggi lainnya ditutup tidak terkecuali sekolah. Merebaknya virus covid-19 juga membuat berbagai perubahan dalam hal tata laksana Kerja. Salah satu aspek yang terdampak yaitu aspek pendidikan.

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Seran, 2020). Masa Pandemi Covid-19 membuat pola pendidikan berubah. Semula proses belajar dan mengajar dilakukan dengan tatap muka. Namun kini, proses belajar dan mengajar dilakukan secara jarak jauh dengan memanfaatkan jaringan internet, serta teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu sekolah yang melakukan pembelajaran jarak jauh ataupun daring ialah kompleks sekolah Muhammadiyah Matraman. Komplek Sekolah Muhammadiyah ini terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.20, Kayu Manis – Matraman Jakarta Timur. Dalam satu kompleks sekolah tersebut terdapat TK Aisyiyah 27, SD Muhammadiyah 3, SMP Muhammadiyah 5, SMA Muhammadiyah 12 dan SMK Muhammadiyah 6. SMA Muhammadiyah 12 Matraman ini berdiri tahun 1982, disusul oleh SMP Muhammadiyah 5 Matraman dan SDS Muhammadiyah 3 Matraman pada tahun 1990. Seiring berjalannya waktu, sekolah yang bernaung di bawah Yayasan Muhammadiyah ini telah meluluskan banyak pelajar dan terhitung pada tahun 2021 jumlah siswa mencapai kurang lebih 1000 orang.

Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan nasional mempunyai peran utama dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Di Indonesia sendiri guru merupakan tokoh sentral dalam pengembangan sumber daya manusia (Sidik, 2016). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi. Tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi tersebut seringkali dinamakan komitmen. Komitmen terhadap organisasi merupakan keinginan yang kuat dari pihak pekerja terhadap organisasi yang ditandai dengan pengabdian yang besar dengan cara memberikan sikap, perilaku, dan kemampuan terbaiknya untuk organisasi (Nurlinawaty, 2019).

Dalam kondisi pandemi saat ini, tantangan guru tidak hanya dituntut menguasai teknologi informasi. Namun, bagaimana komitmen dalam mempersiapkan dan melaksanakan pembelajaran daring bisa terlaksana dengan baik dan efektif. Komitmen guru yang terpenting adalah bagaimana melayani siswa dalam melaksanakan pembelajaran dengan penuh kedisiplinan, keikhlasan dan tanggung jawab. Komitmen yang tinggi menjadi pegangan guru untuk mewujudkan anak yang cerdas serta dapat mempermudah tercapainya tujuan sekolah. Hal ini menuntut para guru dalam berperan aktif di sekolah (Aziz, 2021). Berdasarkan data diatas maka peneliti melakukan indentifikasi faktor yang menjadi indikasi pengaruh komitmen organisasi guru di sekolah Muhammadiyah.

Dari hasil pra-survey yang didapatkan maka peneliti melakukan observasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan observasi yang dilakukan maka didapatkan indikasi timbulnya *work family conflict* dan stress kerja pada guru dilihat dari bertambahnya tugas dan tanggung jawab seorang guru pada masa pembelajaran daring dimasa pandemi ini. Guru dan orang tua harus siap berkoordinasi dan berkomunikasi untuk menyampaikan bahan pembelajaran untuk diteruskan kepada siswa. Tidak sedikit guru yang menghadapi orang tua yang cenderung cuek dan tidak mengarahkan proses pembelajaran yang disampaikan guru. Guru mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karena harus dijalaninya pada waktu yang bersamaan dengan tanggung jawab dirumah. Selain itu, Pembelajaran jarak jauh menyebabkan guru sulit untuk membagi waktu

untuk keluarga dan bekerja.

Sejalan dengan hasil observasi diatas, diketahui bahwa guru wanita dalam ruang lingkup sekolah memiliki keterlibatan yang cukup besar. Dilansir dari Media online (mediaindonesia.com) Badan Pusat Statistik (BPS) membeberkan partisipasi angkatan kerja pada kelompok kerja perempuan per Februari 2020 adalah 54,6 persen. Ketika seorang wanita yang sudah merasa puas dengan hasil kinerja maka akan berpartisipasi dalam jangka waktu yang lama dalam dunia kerja dan siap berkomitmen dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan maupun aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Komitmen organisasi juga dapat di pengaruhi oleh stres kerja yang dialami. Di lansir dari kompas.com Berbagai studi yang dilakukan sejumlah lembaga riset menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak mengalami tekanan mental akibat pandemi covid-19 ketimbang laki-laki. Dilansir dari media online BBC News, hasil penelitian UN Women yang dirilis pada Oktober 2020 menunjukkan, sebanyak 57% perempuan mengalami peningkatan stres dan kecemasan jika dibandingkan dengan laki-laki 48% (Saputra, 2021). Di masa pandemi saat ini tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar semakin bertambah karena harus memikirkan cara terbaik untuk mengajar. Kemampuan guru untuk menggunakan teknologi dalam mengajar seperti menggunakan media sosial ternyata merupakan tantangan bagi para guru karena masih terdapat banyak guru yang belum dapat memanfaatkan social media sehingga siswa kurang faham akan materi yang disampaikan (Chaturvedi, Kumar Vishwakarma, & Nidhi, 2020). Saat seorang guru mengalami stress dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Lucas dan Wilson (1992 dalam Azhari, 2004) bahwa guru yang mengalami stres membawa dampak luas, tidak hanya terhadap guru itu sendiri tetapi juga terhadap sekolah dan organisasi tersebut, dan yang terutama berdampak besar terhadap para murid. Bagi organisasi dampaknya secara ekonomi adalah hilangnya waktu mengajar serta munculnya tambahan biaya untuk mencari guru pengganti. (geby, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang diteliti. Berdasarkan dari latar belakang dan teori pada tinjauan pustaka telah dikemukakanlah teori-teori yang mendukung pada beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi guru wanita sekolah Muhammadiyah Matraman. Maka penelitian ini dilakukan untuk dapat menganalisis sejauh mana pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru wanita sekolah Muhammadiyah Matraman. Untuk mempermudah dalam menganalisa masalah yang di hadapi maka diperlukan suatu kerangka pemikiran teori yang akan memberikan gambaran penelitian untuk mencapai kesimpulan.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu X1 *work family conflict*, X2 stres kerja dan Y Komitmen organisasi.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Muhammadiyah Matraman yang berada di Jl. Kh. Ahmad Dahlan No.20, RT.1/RW.9, Kayu Manis, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13130. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada pertengahan April 2020 sampai dengan Mei 2020.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pre test dilakukan agar dapat mengetahui apakah instrument penelitian layak dilakukan pada pengujian selanjutnya. peneliti melakukan pre test dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dan menyebarkan kepada 30 sampel responden guru wanita sekolah Muhammadiyah Matraman. Pengukuran validitas pada variabel *work family conflict* menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan valid. Karena dapat dilihat dari hasil *Pearson Corelation* yang didapatkan lebih besar dari r tabel (0.361) dengan jumlah responden 30 guru wanita. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument pernyataan yang digunakan pada variabel *work family conflict* dapat diandalkan atau layak digunakan sebagai penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data main test yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan:

1. Uji validitas pada main test yang dilakukan pada 50 responden guru wanita didapatkan nilai r tabel adalah 0,279. Pada penelitian ini seluruh instrument pernyataan dari masing masing variabel mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang membuktikan bahwa dari seluruh indikator dinyatakan valid.
2. Uji reliabilitas pada main test yang dilakukan pada 50 responden guru wanita. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60. Pada variabel *work family conflict* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *work family conflict* yaitu sebesar 0.766, stres kerja 0.750 dan komitmen organisasi 0.851. Hal ini menunjukkan setiap variabel yang memiliki indikator yang reliabel.
3. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pada pengolahan data ini menunjukkan nilai signifikansi 0,489. sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi yang normal.
4. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Value Inflation Factor*). Pada variabel *work family conflict* (X1) didapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,676 yang dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,478 yang dimana lebih kecil dari 10, pada variabel stres kerja (X2) di dapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,676 yang dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,478 yang dimana lebih kecil dari 10. Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen tidak ditemukan gejala multikolinearitas.
5. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Pada grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa pola yang tidak beraturan dan dapat dilihat dari titik titik menyebar secara acak di sekitar angka 0. hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala penyimpangan heterokedastisitas dalam model regresi ini.
6. Uji regresi linier berganda mendapatkan hasil koefisien regresi pada variabel *work family conflict* (X1) sebesar 0.366 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.038 Hal ini berarti jika terjadi peningkatan penyebab *work family conflict* dan dipersepsikan dengan baik maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan. Pada variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,595 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan penyebab stres kerja dan dipersepsikan dengan baik maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.
7. Uji t pada variabel *work family conflict* (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,038 yang

artinya lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai thitung sebesar 2,135 lebih besar dari ttabel 2,011. Maka dapat diartikan bahwa variabel *work family conflict* (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Pada variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai thitung sebesar 3,430 lebih besar dari ttabel 2,01174. Maka dapat diartikan bahwa variabel stress kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

8. Uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fhitung memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0.005 dan nilai Fhitung sebesar 18.227 lebih besar dari 4.04 maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
9. Pada analisis uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0.413 artinya *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 41,3% dan sisanya sebesar 58,7% di pengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan sebelumnya pada bab satu. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistic untuk menguji hipotesis terkait hubungan antara *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel *workfamily conflict* dan stres kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Agus Tri Basuki and Prawoto, Nano. 2017. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru tk dan sd pada sekolah yayasan perguruan hidayatul islamiyah di kota Pematang Siantar. Jurnal Manajemen. Vol 13. No 1.
- Angwen, D. G. (2017). Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 6(2), 577–586.
<http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>.
- Arifiani, R. S., & Putri, V. P. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 9(1), 71–81. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.138>
- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 154. doi: 10.25124/jmi.v18i2.1320.
- Buhali, G. A, Meily Margaretha. (2013). Pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi : Kepuasan Kerja sebagai variable intervening". Jurnal Manajemen, Vol 13. No 1.
- Chaturvedi, K., Kumar Vishwakarma, D., & Nidhi. (2020). COVID-19 and its impact on education,

- social life and mental health of students: A Survey. *Children and Youth Services Review*, 121(July 2020), 105866. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105866>
- Dwiyama, Fajri. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan islam*. Vol 7. No 1.
- Foster, Bob. dan Iwan Sidharta. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. 2nd ed. Yogyakarta: Diandra Kreatif, p7.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamidi, Jazim. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press. Hasanah dan Matuzahroh. 2017. *Work Family Conflict Pada Single Parent*. (Vol 1, No 2, Oktober 2017, ISSN : 2579:6348)
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta), *EFEKTIF jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 6, No.2, 6-25
- Hidayati, N., Zarlis, P. M., & Absah, Y. (2019). Effect of work-family conflict on commitment organization through work stress with religiosity as a moderating variable in health workers of Latersia Binjai Hospital. *International Journal of Research and Review*, 6(5), 167–186
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kussudyarsana., dan Soepatini., 2008. Pengaruh Karier Objektif Pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 9(2): 128- 145.
- Liftyawan, dkk. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 5. No 1.
- Legowo, Amin Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 639.
- Malik, Shoukat., Abdul Ghafoor Awan., dan Qurat-Ul-Ain. 2015. *Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational Effectiveness*. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*. 3(1): 115-126
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mastura dan Rustan sanitaria. (2020). "Dampak pandemic covid-19 terhadap proses pembelajaran bagi guru dan siswa". *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*. Vol 3. No 2
- Natalia, Putri. 2015. Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). E-print Undip, 46038.
- Nurlinawaty, R. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 91–106.
- Pratiwi, A. M. A, Mahesti Pertiwi dan Anissa Rizky Andriany. (2020). "Hubungan subjective well being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemic covid 19". *Syntex Idea*. Vol 2. No 11.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Safrida, S., Supriadi, S., Nasution, I., & Fahmi, N. A. (2019). Variabel Anteseden Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Di Smp Negeri 2 Medan. *Develop*, 3(1),

12. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1530>
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 28-37.
- Saputra, Y. (2021, Maret 1). Covid-19: Beban berlipat ibu berprofesi tenaga kesehatan selama pandemi, 'Jadi dokter, urus rumah tangga, merangkap guru'. <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-56167385>, diakses pada 15 maret 2021.
- Seran, C. G., Laloma, A., & Londa, V. Y. (2021). Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Masa Pandemi Covid-19 Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*,
- Sabuhari, R., & Marwan Man Soleman Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Guru di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, 7(2), 113-125. <http://www.ejournal.unkhair.ac.id/index.php/humano/article/view/320>
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109-114
- Siregar, Sofiyan. 2015. *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.1649>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen Pendidikan islam*. Vol 9. No 2. 952-962.
- Susilo, Y.H., & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi ManajemenBisnis*, 45-58.
- Syamsudin. (2017). Penerepan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*. Vol 1. No 1.
- Syamsyir, M., Hasmin Tamsah., Ramli Hatmah. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makasar. *Jurnal mirai management*. Vol 3. No 2. Arifiani, R. S., & Putri, V. P. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 71-81. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.138>
- Tarmizi, A., & Supra Dewi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. Fei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315-322.
- Utama, Andika., dan Satria. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(11): 3703 - 3737
- Wijaya, C. dan Rifa'i, M., (2016). *Dasar Dasar Manajemen*. 1st ed. Medan: Perdana Publishing, p.14.